

# **FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL DI KOTA MAKASSAR**

Chandra Dwy Puspita Fryanti  
Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Makassar  
Email: [chandradwyp@gmail.com](mailto:chandradwyp@gmail.com)

## **ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil di kota Makassar. Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota Makassar yang berjumlah 64 orang. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder yang diperoleh menggunakan teknik dokumentasi, wawancara dan kuesioner.

Hasil penelitian setelah data diolah dengan SPSS.21 dengan metode analisis regresi berganda, uji T, uji F, dan koefisien determinasi ( $R^2$ ). Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja pegawai pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota Makassar. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung yang lebih besar dari nilai F tabel ( $158,875 > 3,15$ ) dan nilai probabilitas yang lebih kecil dari  $\alpha$  ( $0,000 < 0,05$ ). Sedangkan secara parsial terdapat pengaruh signifikan variabel pendidikan terhadap kinerja pegawai di mana nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ( $3,639 > 1,999$ ) dengan taraf signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,001 < 0,05$ ) dan terdapat pengaruh signifikan variabel pelatihan terhadap kinerja pegawai. Di mana nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ( $6,762 > 1,999$ ), dengan taraf signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota Makassar adalah variabel pelatihan dengan nilai t-hitung terbesar (6,762) dengan nilai signifikansi (0,000).

**Kata Kunci:** pendidikan, pelatihan, kinerja pegawai.

## **ABSTRACT**

The purpose of this study was to determine the factors that affect the performance of employees at the Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Makassar. The population and sample in this study were all 64 Civil Servant of the Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Makassar. The data used are primary data and secondary data obtained using documentation techniques, interviews and questionnaires.

The results of the study were processed using SPSS.21 with multiple regression analysis methods, T test, F test, and the coefficient of determination ( $R^2$ ). Based on the results of the study, it was found that the education and training variables had a simultaneous (joint) effect on the performance of employees at the Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Makassar. This is evidenced by the calculated F value which is greater than the F table value ( $158,875 > 3.15$ ) and the probability value is smaller than  $\alpha$  ( $0,000 < 0.05$ ). Whereas partially there is a significant effect of educational variables on employee performance where the t-count value is greater than the t-table ( $3,639 > 1,999$ ) with a significance level less than 0.05 ( $0.001 < 0.05$ ) and there is a significant influence on the training variable. on employee performance. Where the t-count value is greater than the t-table ( $6,762 > 1,999$ ), with a significance level less than 0.05 ( $0,000 < 0.05$ ) The variable with the most dominant influence on employee performance in the

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Makassar. is the training variable with the largest t-value (6,762) with a significance value (0,000).

**Keywords:** *education, training, employee performance.*

## 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan instansi. Pada hakikatnya, sumber daya manusia ialah orang yang dipekerjakan disebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu. Dalam suatu perusahaan ataupun instansi tanpa adanya kualitas mereka, jelas instansi tersebut tidak akan mungkin mengalami suatu kemajuan yang signifikan. Justru apabila mereka hanya pada level kualitas pelatihan yang sama maka tidak dipungkiri instansi tersebut mengalami kemunduran.

Wibowo (2011:7) menjelaskan bahwa kinerja berasal dari pengertian *performance*, yang memiliki pengertian sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Tetapi sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Sedarmayanti (2003:32), Pendidikan dengan berbagai programnya mempunyai peranan penting dalam memperoleh dan meningkatkan kualitas kemampuan profesional individu. Melalui pendidikan seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap tahu, mengenal dan mengembangkan metode berfikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan dikemudian hari.

Jenjang pendidikan memiliki pengaruh penting dalam pembentukan perilaku kerja dan pola pikir atau cara berfikir seseorang, sehingga dalam implementasi kinerja karyawan jenjang pendidikan memiliki pengaruh penting, kesesuaian jurusan hanya berpengaruh terhadap implementasi kinerja pada unit-unit tertentu.

Menurut Rivai (2009), pelatihan adalah proses yang sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini.

Pelatihan merupakan faktor yang paling mempengaruhi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa dengan adanya pelatihan maka instansi dapat menghasilkan sumber daya manusia yang memiliki kinerja optimal. Begitu pula dengan pegawai yang juga memiliki kesempatan untuk menyerap pengetahuan atau nilai-nilai baru sehingga dengan pengetahuan baru tersebut para pegawai dapat meningkatkan kinerjanya.

Dengan demikian jelas pelatihan mempunyai peranan penting bagi instansi karena akan mempengaruhi tingkat kinerja pegawai. Indikator pada faktor pelatihan yaitu instruktur, peserta, dan tujuan pelatihan.

**Tabel 1. Pelatihan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Makassar tahun 2019**

Sosialisasi Kebijakan Kependudukan				
No.	Angkatan	Waktu/Tempat	Tema	Jumlah Peserta
1	Angkatan I	25 Feb 2019/ Hotel D'Maleo	Peningkatan kualitas pelayanan administrasi kependudukan berbasis pentahelix pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Makassar.	75

2	Angkatan II	12 Sept 2019/ Hotel Arthama Makassar	Pemanfaatan Kartu Identitas Anak (KIA) untuk membangun negeri.	75
3	Angkatan III	17 Sept 2019/ Hotel Arthama Makassar	Strategi pelayanan berbasis teknologi yang terjangkau oleh masyarakat kota Makassar khususnya dalam penerapan antrian online.	75
4	Angkatan IV	04 Okt 2019/ Hotel Arthama Makassar	Pengembangan database kependudukan melalui sinergitas kerja sama multi stakeholder.	75

*Sumber:* Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Makassar tahun 2019

**Tabel 2. Pengelompokan Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Masa Kerja	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
<5 tahun	6	9,4
5 – 10 tahun	36	56,2
>10 tahun	22	34,4
Jumlah	64	100

*Sumber:* Data primer yang diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa responden dengan masa kerja <5 tahun sebanyak 6 responden atau sebesar 9,4%, responden dengan masa kerja 5-10 tahun sebanyak 36 responden atau sebesar 56,2% dan responden dengan masa kerja >10 tahun sebanyak 22 responden atau sebesar 34,4%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pegawai yang menjadi responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan masa kerja 5-10 tahun.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Hasibuan (2001:34), “kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.”

Kriteria yang umum digunakan dalam pengukuran kinerja oleh Maier (As’ad, 1999) antara lain:

- 1) kualitas yaitu mutu yang diselesaikan.
- 2) kuantitas yaitu jumlah yang harus diselesaikan.
- 3) ketepatan waktu yaitu kesesuaian dengan waktu yang telah direncanakan.

Mangkuprawira dan Hubeis (2007:160) menyebutkan bahwa: “kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Salah satu faktor intrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai ialah pendidikan, sedangkan faktor ekstrinsik salah satunya ialah pelatihan.”

Menurut Departemen Pendidikan Nasional (2009) Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar

yang telah ditentukan. Pentingnya pelatihan adalah untuk meningkatkan kompetensi dan dipertahankannya sumber daya manusia yang kompeten.

Indikator dalam pelatihan yang dijelaskan oleh Mangkunegara (2011:57) yaitu:

1) Instruktur.

Penguasaan materi dan kemampuan instruktur dalam menyampaikan materi merupakan hal penting untuk dapat melakukan proses pelatihan dengan baik sehingga peserta pelatihan dapat memahami materi yang hendak disampaikan.

2) Peserta.

Sebelum melaksanakan program pelatihan, terlebih dahulu perusahaan melakukan proses seleksi yaitu pemilihan sekelompok orang yang paling memenuhi kriteria untuk mengikuti program pelatihan.

3) Tujuan

Hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan yaitu dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan tingkah laku peserta pelatihan.

Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 15 tanggal 13 september 1974 Pendidikan adalah segala usaha untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia Indonesia, jasmaniah dan rohaniah yang berlangsung seumur hidup, baik di dalam maupun di luar sekolah dalam rangka pembangunan persatuan Indonesia dan masyarakat adil dan makmur berdasarkan pancasila. Menurut UU SISDIKNAS No.20 (2003), indikator tingkat pendidikan terdiri dari jenjang pendidikan dan kesesuaian jurusan.

### 3. METODE PENELITIAN

#### A. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Dalam penelitian ini, definisi operasional variabel penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Variabel Bebas (*Independent Variabel*) merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (*dependent*), dimana variabel bebas terdiri dari:
  - 1) Pendidikan ( $X_1$ ) adalah tingkat sekolah yang telah diikuti oleh responden.
  - 2) Pelatihan ( $X_2$ ) adalah suatu proses dimana orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi.
- b. Variabel Terikat (*dependent Variabel*) merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas (*independent*), dimana variabel terikatnya yaitu kinerja Pegawai (Y) adalah persepsi atasan langsung terhadap evaluasi hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam hal ini diukur dengan 3 indikator yaitu kualitas atau mutu yang diselesaikan, kuantitas yaitu jumlah yang harus diselesaikan dan ketepatan waktu, sesuai dengan waktu yang telah direncanakan.

#### B. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan jumlah pegawai tetap yang ada pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Makassar yang berjumlah 64 orang. Maka yang menjadi subjek penelitian adalah seluruh pegawai tetap pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Makassar, yaitu sebanyak 64 responden.

### C. Teknik Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

#### 1. Observasi Langsung (*survey*)

Dalam penelitian ini digunakan penelitian lapangan (*field research*) dengan metode penelitian *survey* sebagai pengumpulan data primer. Teknik ini digunakan bila objek penelitian bersifat perilaku manusia, proses kerja, gejala alam, responden kecil.

#### 2. Kuesioner

Yaitu dengan cara mengumpulkan data melalui daftar pertanyaan kepada responden, yang disebarkan kepada para pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Makassar.

#### 3. Wawancara

Dalam objek penelitian ini, akan diajukan pertanyaan yang telah disiapkan terlebih dahulu secara tertulis maupun secara lisan mengenai masalah yang akan diteliti kepada pegawai yang ada di perusahaan tersebut.

#### 4. Studi pustaka

Penelitian yang bersifat teoritis, dengan cara mengkaji dan memahami berbagai bahan untuk memperoleh data yang berhubungan dengan masalah yang akan dibahas dalam penelitian. Digunakan untuk mendapatkan landasan teori untuk mendukung analisis yang dilakukan.

### D. Uji Instrumen Penelitian

Uji instrument pada penelitian ini mencakup :

- 1) Uji Validitas: Priyatno (2010:90), Validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrument dalam mengukur apa yang ingin diukur. Uji validitas sering digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuesioner atau skala, apakah item-item pada kuesioner tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur. Jika koefisien korelasi  $\text{pearson} > 5\%$  berarti tidak valid dan jika koefisien korelasi  $\text{pearson} < 5\%$  berarti valid.
- 2) Uji Reliabilitas: Priyatno (2010:97), Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Uji reliabilitas suatu item pertanyaan dengan membandingkan antara nilai  $\text{cronbach's alpha}$  dengan taraf keyakinan (0.60). Dengan ketentuan, jika  $\text{cronbach's alpha} > 0.60$ , item pertanyaan *reliable* dan jika  $\text{cronbach's alpha} < 0.60$ , item pertanyaan tidak *reliable*.

### E. Teknik Analisis Data

#### 1. Uji Asumsi Klasik

- a. Uji Multikolinearitas: bertujuan untuk mengetahui hubungan yang sempurna antar variabel bebas dalam model regresi. Gejala multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai *Variance inflation factor* (VIF). Jika nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 artinya tidak terjadi multikolinearitas dan jika nilai *tolerance* lebih kecil dari 0,10 maka artinya terjadi multikolinearitas. Untuk nilai VIF, jika nilai  $\text{VIF} < 10,00$  maka artinya tidak terjadi multikolinearitas dan jika nilai  $\text{VIF} > 10,00$  artinya terjadi multikolinearitas dalam regresi (Ghozali, 2005).
- b. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model dalam regresi, variabel dependen dan independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Asumsi normalitas yang dimaksudkan dalam asumsi klasik pendekatan OLS adalah data residual yang dibentuk model regresi linear terdistribusi normal, bukan variabel bebas ataupun variabel terikatnya. Kriteria sebuah data residual terdistribusi normal atau tidak dengan pendekatan Normal P-Plot dapat dilakukan dengan melihat sebaran titik-titik yang ada pada gambar. Apabila sebaran titik-titik tersebut mendekati pada garis lurus (*diagonal*)

maka dikatakan data residual terdistribusi normal, namun apabila sebaran titik-titik menjauhi garis maka tidak terdistribusi normal.

- c. Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap disebut heteroskedastisitas (Priyatno, 2014).
2. Uji Regresi Linear Berganda: untuk menguji sejauh mana hubungan sebab akibat antara variabel bebas ( $X_1$ ) dan ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat ( $Y$ )

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

$Y$	= Kinerja pegawai
$a$	= Konstanta
$b_1, b_2$	= Koefisien garis regresi
$X_1$	= pendidikan
$X_2$	= pelatihan
$e$	= <i>error</i> / variabel pengganggu

3. Koefisien Determinasi : pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi *variable dependent* (tidak bebas). Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen (bebas) dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.
4. Uji Simultan (Uji-F) Analisa secara simultan ini digunakan untuk menentukan variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, berarti pengaruh variabel bebas ( $X$ ) secara keseluruhan terhadap variabel terikat ( $Y$ ) adalah signifikan.
5. Uji Parsial (Uji-T) digunakan untuk menguji signifikan konstanta dari variabel bebas secara parsial atau individu terhadap variabel terikat. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka variabel independen ( $X$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen ( $Y$ ). Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka variabel independen ( $X$ ) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan dengan variabel dependent ( $Y$ ).

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### A. Gambaran umum objek penelitian

Dinas kependudukan dan catatan sipil adalah merupakan unsur pelaksana otonomi daerah yang melaksanakan urusan Pemerintahan daerah yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas Dr. Aryati Puspasari Abadi, S.Pi., M.Si. Dinas kependudukan dan catatan sipil mempunyai memiliki pegawai yang berjumlah 151 pegawai yang terdiri dari 64 Pegawai Negeri Sipil dan 87 tenaga kontrak.

Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Makassar Nomor 9 Tahun 2009 tentang penyelenggaraan Administrasi kependudukan dan catatan sipil Kota Makassar, bahwa penyelenggaraan pelayanan dokumen kependudukan merupakan kewenangan dinas kependudukan dan pencatatan sipil.

Visi dan Misi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Makassar

- a. Visi "Makassar Menuju Tertib Kepemilikan Dokumen Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Tahun 2019"
- b. Misi Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Makassar sebagai berikut:
  - 1) Menyelenggarakan Administrasi Pendaftaran Penduduk dan Pencatatan Sipil secara terintegrasi melalui SIAK
  - 2) Meningkatkan Pengelolaan Database Kependudukan secara berkelanjutan

- 3) Meningkatkan Sumberdaya yang professional secara berkelanjutan
- 4) Menambah dan mengembangkan sarana dan prasarana SIAK secara berkelanjutan.
- 5) Meningkatkan insentitas kajian kebijakan dan pengendalian administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil
- 6) Meningkatkan insentitas koordinasi dan sinkronisasi dengna instansi terkait dalam pelaksanaan tugas.

## B. Pembahasan hasil penelitian

Hasil uji instrument penelitian dan teknik analisis data penelitian ini sebagai berikut:

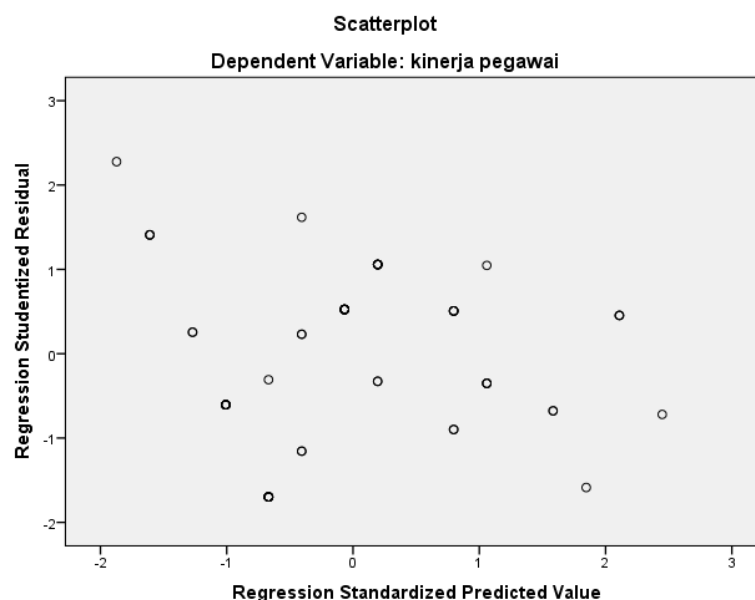
1. Uji validitas terhadap variabel pendidikan, variabel pelatihan, dan variabel kinerja pegawai menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan pada kuesioner yang digunakan pada penelitian ini menghasilkan nilai r-hitung lebih besar dari nilai r-tabel sebesar 0,242 , sehingga seluruh item pertanyaan pada kuesioner penelitian ini dinyatakan valid.
2. Uji reliabilitas untuk ketiga variabel penelitian memiliki nilai hitung *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60. Sehingga dapat dikatakan bahwa semua konsep pengukuran masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel.
3. Uji Multikolinearitas

Dari tabel dibawah ini dapat diketahui bahwa nilai *Tolerance* kedua variabel lebih dari 0,10 (X1 0,314 , X2 0,314) dan VIF kurang dari 10 (X1 3,186 , X2 3,186) maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antara variabel bebas dalam model regresi.

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Pendidikan	.314	3.186
	Pelatihan	.314	3.186

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

4. Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan output scatterplot diatas, terlihat bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

## 5. Uji Regresi Linear Berganda

Rumusan persamaan regresi linear berganda adalah :

$$Y = -6,101 + 0,661X_1 + 0,634X_2$$

Interpretasi persamaan regresi tersebut adalah:

1. Jika konstanta -6,101 artinya jika pendidikan dan pelatihan 0, maka kinerja pegawai nilainya adalah -6,101
2. Nilai koefisien regresi variabel pendidikan sebesar 0,661 artinya jika pendidikan mengalami kenaikan 1% maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 66,1%.
3. Nilai koefisien regresi variabel pelatihan sebesar 0,634 artinya jika pelatihan mengalami kenaikan 1% maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 63,4%.

**Tabel 3. Hasil uji regresi linear berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-6.101	1.797		-3.395	.001
1 x1	.661	.182	.334	3.639	.001
x2	.634	.094	.620	6.762	.000

a. Dependent Variable: y

## 6. Analisis Koefisien Determinasi

**Tabel 4. Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.916 <sup>a</sup>	.839	.834	.995

a. Predictors: (Constant), x2, x1

Pada tabel di atas, nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,916 yang berarti terdapat hubungan yang sangat kuat sekali antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan angka R Square adalah koefisien determinasi yaitu 0,839 yang menunjukkan bahwa 83,9% variasi variabel kinerja pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh variabel bebas pendidikan dan pelatihan, sedangkan sisanya sebesar 16,1% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## 7. Uji Hipotesis (Uji-T)

**Tabel 5. Hasil uji T**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-6.101	1.797		-3.395	.001
1 x1	.661	.182	.334	3.639	.001
x2	.634	.094	.620	6.762	.000

a. Dependent Variable: y



Pada kolom coefficient terdapat nilai signifikan 0,001. Nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau  $0,001 < 0,05$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Variabel X1 mempunyai t-hitung sebesar 3,639 dengan t-tabel 1,999 jadi t-hitung > t-tabel dapat disimpulkan bahwa variabel X1 Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap variabel Y kinerja pegawai secara parsial.

Nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas atau  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Variabel X2 mempunyai t-hitung sebesar 6,762 dengan t-tabel 1,999 jadi t-hitung > t-tabel dapat disimpulkan bahwa variabel X2 pelatihan berpengaruh signifikan terhadap variabel Y kinerja pegawai secara parsial.

## 8. Uji Simultan (Uji-F)

**Tabel 6. hasil Uji-f**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	314.552	2	157.276	158.875	.000 <sup>b</sup>
Residual	60.386	61	.990		
Total	374.938	63			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x2, x1

Pada tabel diatas menunjukkan angka hasil uji F menghasilkan  $F_{hitung}$  sebesar 158,875. Sementara itu nilai pada tabel distribusi nilai F pada taraf signifikansi 0,05 atau 5% adalah 3,15. Oleh karena  $F_{hitung} 158,875 > F_{tabel} 3,15$  maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  artinya antara pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai.

## 5. PENUTUP

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian terhadap responden pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kota Makassar, yaitu:

1. Terdapat pengaruh signifikan variabel pendidikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kota Makassar, hal ini menunjukkan bahwa variabel pendidikan memiliki nilai yang dibuktikan dari hasil uji hipotesis dengan nilai t-hitung yang lebih besar dari t-tabel, sehingga dapat dikatakan ada pengaruh signifikan dari variabel pendidikan terhadap kinerja pegawai.
2. Terdapat pengaruh signifikan variabel pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kota Makassar, hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan memiliki nilai yang dibuktikan dari hasil uji hipotesis dengan nilai t-hitung yang lebih besar dari t-tabel, sehingga dapat dikatakan ada pengaruh signifikan dari variabel pelatihan terhadap kinerja pegawai.
3. Terdapat pengaruh signifikan variabel pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kota Makassar secara simultan (bersama-sama). Hal ini dibuktikan dengan nilai  $F_{hitung}$  yang lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  dan nilai P yang lebih kecil dari  $\alpha$ . Variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kota Makassar adalah variabel pelatihan dengan nilai t hitung terbesar dan nilai signifikansi terkecil.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Makassar dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai sebaiknya memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang dalam penelitian ini membuktikan pendidikan dan pelatihan memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Karena penelitian ini terbatas pada dua variabel bebas yaitu pendidikan dan pelatihan dalam memprediksikan variabel terikat yaitu kinerja pegawai, maka diperlukan pengembangan model penelitian yang lebih baik lagi dengan memasukkan variabel-variabel lain yang belum di masukkan dalam penelitian ini.
3. Tanggapan responden pada variabel X2 yang mana pada pernyataan no.3 yang berbunyi “Peserta pelatihan dipilih berdasarkan orang yang memenuhi kriteria program pelatihan” memiliki skor jawaban minimum diantara beberapa pernyataan lainnya yaitu sebesar 184, yang berarti bahwa beberapa responden masih belum/ ragu-ragu pada kriteria peserta yang dipilih untuk program penelitian. Hal ini menjelaskan bahwa perlu adanya perhatian untuk kriteria peserta program pelatihan pegawai dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai di masa yang akan datang.

## Referensi

- Hasibuan, Melayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Kasara Mangkunegara, Anwar. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama
- Priyatno, Duwi. 2014. *SPSS 22 Pengolah Data Terpraktis*. Andi. Yogyakarta.
- Sedarmayanti, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Umar, Husein. 2019. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional. Jakarta, Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia.
- Veithzal, Rivai. 2004, *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*, cetakan pertama, Jakarta: PT. Raja GrafindoPersada.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Depok:PT Rajagrafindo Persada
- [www.dukcapilmakassar.co.id](http://www.dukcapilmakassar.co.id)